

Syndicat C.G.T. des musées d'Orsay et de l'Orangerie

Musée d'Orsay - 62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07

tél. : 01 40 49 48 60 - mel : cgt@musee-orsay.fr

Musée de l'Orangerie – Jardin des Tuileries – 75001 PARIS

mel : org.cgt@musee-orangerie.fr

Compte rendu du Comité technique du 22 mars 2012 (éléments pour un bilan social)

En bref :

Les effectifs, les postes vacants, les suppressions d'emplois page 4

Accueil-surveillance (jour / nuit), vestiaires, accès, département publics-vente : accueil-information, caisses-contrôles, réservation groupes, service culturel/auditorium, conservation, ressources humaines, département administratif et financier

Modifications des critères de participation aux soirées privées,
jours fériés et heures supplémentaires page 11

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Accueil-surveillance : planning des accès page 13

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Organigramme général de l'EPMO page 13

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Organigramme du service culturel et de l'auditorium page 15

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Organigramme département publics vente page 15

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Projet de la billetterie (Delta) page 16

Musée de l'Orangerie : modification du règlement de visite page 16

Avis : abstention (CGT) - favorable (CFDT, SUD, FO)

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

En détail :

Composition du CTP

Représentants de l'Administration	
Titulaires	Assistants
Guy COGEVAL Président	Thierry GAUSSERON Administrateur général
Brigitte LECLERCQ, Chef du département des ressources humaines	Anne MENY-HORN Administrateur général adjoint
Représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants
CGT - Pascal BOCOgnANI Adjoint technique ASM	CGT - Stéphane VERMEULEN Adjoint technique ASM
CGT - Frédéric SORBIER Titulaire FP détaché MCC	CGT - Arlette NGUYEN Adjoint technique ASM
CGT - Dominique BIGEARD Technicien des services culturels	CGT - Guillaume DUFRESNE installateur-monteur d'œuvres d'art
CGT - Franck GRANADOS Adjoint technique ASM Orangerie	CGT - Catherine TOULGOAT Adjoint technique ASM Orangerie
CGT - Maryline ORVILLE Adjoint technique ASM	-----
CFDT - Widy DANOIS Adjoint technique ASM	CFDT – Hortense NUNES Adjoint technique ASM
CFDT - Carine VIDANOVA Adjoint technique ASM	CFDT – Cornel DUMENIL Adjoint technique ASM
CFDT - , Jean-Jacques PREGASSE Adjoint technique ASM	CFDT - Vidjeacoumarane CORIDON Adjoint technique ASM
SUD - Leïla BADRA Adjoint technique ASM	SUD - Judith COPIN Adjoint technique ASM
FO - Thierry ESCANDE Technicien des services culturels	FO - Nicole HAÏM Adjoint technique ASM

Experts :

Administration :

Delphine CAPDEPUY, Secrétaire général du musée de l'Orangerie
Philippe CASSET, chef du département administratif et financier
Milan DARGENT, chef du département accueil surveillance
Alexandra HERNANDEZ, responsable équipe intervention et accès
Lotfi HANACHI, encadrement accès
Josée GRUBER, chef du département publics vente
Martine KAUFMANN, chef du service culturel et de l'auditorium
Philippe GOMAS, chef du département exploitation sécurité
Chantal LOISSE, DRH, responsable du secteur formation
Josée GRUBER, département publics-vente
Sylvie JULÉ, chef du service informatique

Représentants du personnel :

pour la CGT :

Ewa PALCZYNSKA

pour SUD-Culture :

Jean-Paul ZANA, Alain RAMOND, Brigitte HAYER, Alexandre EFTIMOV

Excusés :

Représentants du personnel et experts : Stéphane VERMEULEN, Arlette NGUYEN, Widy DANOIS, Carine VIDANOVA, Cornel DUMENIL, Hortense NUNES, Ewa PALCZYNSKA, Alexandre EFTIMOV.

La Direction a rejeté la demande unanime des représentants du personnel CFDT, CGT, SUD au CHSCT de saisir le Comité technique sur les points effectifs, emplois, organigrammes, projet billetterie Delta et de solliciter la présence au CT pour ces points du médecin de prévention, de l'assistant de prévention et de l'inspecteur santé-sécurité au travail, du point de vue de l'impact sur les conditions de travail.

La Direction du M'OO fait un bilan éclair de 4 années de direction en rappelant qu'elle avait dit en 2008 que le musée d'Orsay n'était pas « *une machine à dialogue social* ». Elle répète aujourd'hui que « *le musée est fait pour montrer des œuvres, ce n'est pas une machine à revendiquer.* »

Et pour ne pas répondre aux revendications collectives, la stratégie est basique : considérer toute revendication comme une attaque personnelle, se poser en victime. Ce qui amène la Direction à se livrer elle-même *in petto* à des attaques personnelles hors cadre en comité technique, et à des dérapages et sorties de route mal contrôlés, en pointant du doigt la délégation **CGT** des musées d'Orsay/**Orangerie** qui serait « *les rouges, le rideau de fer, politiquement minoritaires* »...

En dénonçant les suppressions de postes couplées à une augmentation de la fréquentation et des recettes, le stress accru lié à la gestion du public et à la surcharge de travail, la désorganisation du pilotage, la congestion des bureaux, la chute des formations, la **CGT** fait du **syndicalisme** : elle défend les **intérêts professionnels** des agents, l'équité des droits, les métiers, les qualifications, les missions et les conditions de travail.

Le compte rendu CGT de ce Comité technique peut être lu comme un bilan de 5 années de politique RGPP appliquée aux musées d'Orsay/Orangerie, 5 années d'autonomie renforcée d'un grand établissement public culturel, 5 années de soi-disant « rénovation » du dialogue social.

Il peut aussi être lu comme une ébauche du bilan social que l'administration a du mal à réaliser... « *en raison du sous-effectif* ».

Règlement intérieur du comité technique

Les instances de l'EPMO comptent depuis sa création 3 comités techniques, 3 comités hygiène-sécurité, 3 conseils d'administration chaque année.

Vos représentants ont alerté en 2010 la Direction sur l'alourdissement de l'ordre du jour et de la durée des séances du fait de l'augmentation du périmètre, incluant le musée de l'**Orangerie** et ses 80 agents.

L'administration joue de nouveau au mistigri en nous transmettant des versions différentes du dossier de préparation par voie électronique : « *au moins **trois** réunions par an* » et par voie imprimée, rétrécie au lavage : « *au moins **deux** réunions par an* ».

L'administration espère que les syndicats ne s'aperçoivent pas de cette discrète modification et votent sur un document à l'insu de leur plein gré. Raté !

Avis : favorable CFDT, CGT, SUD, sur le règlement intérieur dans la version « *au moins trois réunions par an* » qui est ainsi adoptée. FO lit une déclaration expliquant pourquoi FO ne prend pas part au vote.

Les effectifs, les postes vacants, les suppressions d'emplois

Le Comité technique débat réglementairement au moins une fois par an des orientations stratégiques en matière de politique des ressources humaines.

La **CGT** demande : quelle est la politique des ressources humaines de l'établissement ?

Quels sont les critères de recrutement ?

Le débat s'engage, vif car l'administration opte pour le registre de l'invective, supportant mal tout désaccord avec sa politique d'établissement, ses choix et ses préférences.

Les propos ne varient pas depuis quatre ans. Pour mémoire, au CTP du 20 janvier 2011 : l'administrateur s'agace que « *les organisations syndicales ne jurent que par le statut de fonctionnaire titulaire et l'emploi permanent. Il y a trop de fonctionnaires au ministère.* »

La **CGT** joue son rôle syndical en contestant le recrutement discrétionnaire de contractuels sur des postes statutaires de corps de titulaires de la Fonction publique, pour lesquels il existe des candidats ; qu'il s'agisse d'**agents de surveillance** ou de **conservateurs du patrimoine**.

Aujourd'hui plus que jamais, la Direction du M'OO maintient son engagement auprès du MCC de réduire l'emploi d'agents titulaires, en privilégiant leur remplacement par des contractuels. En regard, l'engagement pris devant les représentants du personnel de saturer le plafond d'emploi n'a pas été tenu : 13 postes sont restés vacants en 2011.

La faute au ministère ? Pas seulement : la Direction opte souvent pour le recrutement d'agents contractuels sur des postes vacants de titulaires, même quand il y a des candidats.

<p>Départs en retraite en hausse</p> <p>En 2010, l'administration prévoyait 11 départs en 2012 et vos représentants du personnel jugeaient ce chiffre sous-estimé.</p> <p>Ils avaient raison : 15 départs sont enregistrés sur 2012, et ce chiffre peut encore augmenter au 2^e semestre.</p> <p>Parmi ces 15 départs, on compte 9 agents de surveillance.</p> <p>Dans des secteurs réduits à 3 agents, cela pose un sérieux problème : il ne reste plus qu'un seul agent à l'imprimerie.</p>	<p>Postes vacants</p> <p>Aujourd'hui, 20 postes T2 (MCC) demeurent vacants : 15 titulaires + 5 contractuels. A peine la moitié de ces postes vacants a été publié à la BIEP, et la plupart ne sont pas pourvus.</p> <p>22 contrats d'établissement n'ont pas été renouvelés : 3 « <i>licenciements</i> » (selon la RH) + 19 démissions, dont des contractuels arrivés au musée il y a moins d'un an.</p> <p>Pour certains postes durablement non remplacés, les tâches sont redistribuées sur les collègues restants.</p>	<p>Suppressions de postes</p> <p>De nombreux avis de vacance ayant disparu de la BIEP sans avoir été pourvus, on peut considérer beaucoup de ces postes comme potentiellement supprimés.</p> <p>Les réorganisations et fusions de services ont logiquement engendré des suppressions de postes de chefs de service, de secrétaires-assistants, de chefs d'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au Département accueil-surveillance, - au Département Publics-vente, - au Service culturel et auditorium.
--	---	--

Accueil-surveillance

Équipes de jour

3 départs ont eu lieu à la surveillance début octobre 2011, avant la grève : les AVP ont été publiés à la BIEP, mais n'ont pas été pourvus.

Depuis la grève du mois d'octobre 2011, **9** agents titulaires ont été affectés en salles, sur des vacances de postes sous plafond d'emploi : 5 RQTH + 4 sur liste complémentaire recrutement sans concours.

Sur les 8 affectations issues de la liste complémentaire du recrutement sans concours de fin 2011 selon le protocole ministériel de sortie de grève, seules 4 sont effectives.

Il se peut que 4 autres arrivent le 1^{er} juin, mais cette liste complémentaire risque de devenir caduque du fait du concours externe AASM de février 2012, pour lequel l'administration du M'OO n'a pas encore fait de demande auprès du MCC, mais s'apprête à le faire.

Aucun agent du MUCEM n'a demandé son affectation en salles au musée d'Orsay. Dans le cadre du protocole d'affectation prioritaire sur volontariat, 3 agents sont arrivés du SCN MUCEM, dans d'autres secteurs.

1 détachement interne MCC est aussi attendu.

C'est loin des « **15 emplois d'agents de surveillance titulaires affectés selon un calendrier accéléré** », 1^{er} paragraphe du courrier signé le 27 octobre par Mme Perthuisot, directrice de Cabinet du ministre de la Culture.

Ce courrier précise plus bas « *qu'une attention particulière sera attachée à **pourvoir les postes de surveillance** qui se trouveraient le cas échéant de nouveau vacants au cours de l'année 2012.* »

novembre 2011 : 1	Là, rien ne va plus !
janvier 2012 : 2	Départs d'agents de surveillance : <u>s/s total</u> : 10 départs depuis le protocole de sortie de grève jusqu'à fin mars <u>Total</u> : 16 départs (minimum) d'ici la fin de l'année 2012
février 2012 : 2 (dont 1 Orangerie)	
mars 2012 : 2 (Orangerie)	
mai 2012 : 3 (dont 2 : vestiaires)	
juin 2012 : 1	
juillet 2012 : 1	
août 2012 : 2	
décembre 2012 : 2	

3 AVP ont été publiés mi-mars à la BIEP, soit 1 avis pour 3 départs. Interrogée en séance du comité technique, la Direction du M'OO n'a rien à dire à ce sujet.

L'administration tente parfois d'affecter en surveillance des salles des agents d'autres corps que celui de l'accueil-surveillance : ainsi d'un agent technique d'imprimerie en retour de situation interruptive. L'agent a refusé et a été affecté dans un autre établissement. Résultat : 1 **poste supprimé** au musée d'Orsay, perdu pour l'imprimerie, pas gagné pour la surveillance.

Conclusion : le Cabinet du ministre de la Culture s'assoit sur la majorité de ses engagements écrits et signés du 27 octobre 2011 !

Équipes de nuit

1 poste est vacant, des entretiens de recrutement avec des candidats ont eu lieu, mais l'affectation est suspendue. 1 poste va bientôt être vacant (départ en retraite). Point abordé par **SUD** qui pose la question : ces 2 postes vont-ils être remplacés ?

Réponse de l'administration : non, ce n'est pas une priorité.

De quoi démotiver un peu plus ? La **CGT** observe que les équipes de nuit n'échappent pas à la règle générale : faire plus avec moins. Car leur charge de travail augmente sensiblement : travaux fréquents, soirées mécénat, mouvements d'œuvres, événements exceptionnels, concerts nocturnes, etc.

Vestiaires

2 postes de titulaires sont vacants (sur 7).

Accès

2 postes de titulaires étaient vacants fin 2011 ; 1 seul a été remplacé.

Département des publics et de la vente

En juillet 2011, le chef du département des publics et de la vente en poste a quitté ses fonctions, sans qu'aucune note d'information soit jamais diffusée aux équipes du département.

Mi-octobre 2011, un avis de vacance de poste est publié à la BIEP, ouvert aux ingénieurs des services culturels et attachés d'administration : « *Chef du service du développement des publics et de la programmation culturelle* » au musée de l'**Orangerie**. Une semaine plus tard, un erratum est diffusé :

« *Le poste n'existe plus et il a été remplacé par le poste de "chef du département des publics et de la vente"* », ouvert aux ingénieurs des services culturels, attachés d'administration, administrateurs civils.

Cinq mois plus tard, ce poste est pourvu par un agent contractuel. Celui qui n'existe plus (à l'**Orangerie**) est pourvu par mobilité interne.

Accueil-information

Composé de 25 agents en 1986, ce secteur est réduit à 10 titulaires en 2012 (+ 2 CDD 3 ans 70 %).

Au second semestre 2011, il y a eu 5 départs (dont 2 non-renouvellements de contrats CDD). Remplacer ces départs n'est pas une priorité pour l'administration.

La continuité du service public d'accueil et d'information du public n'est donc pas une priorité pour l'administration.

Avec le boom continu de la fréquentation des grands musées franciliens, la sociologie des visiteurs a évolué : les musées sont avec la tour Eiffel, Eurodisney..., une destination incontournable du tourisme international de masse.

Tant mieux puisque cela s'accompagne d'une relative démocratisation du public ; mais cela conduit parfois à voir défiler des groupes dissipés et consuméristes. La plupart des visiteurs sont des touristes primo-visiteurs qui ne connaissent pas toujours les règles et les codes de conduite dans un musée. Il arrive que les rapports avec ces publics soient rugueux.

La gestion des visiteurs par les personnels postés des secteurs face public en est rendue d'autant plus difficile. Il suffit pour s'en convaincre d'éprouver le niveau sonore élevé dans la zone accueil.

L'essor du tourisme mondial va certainement continuer de croître à moyen terme. La Direction du M'OO doit l'anticiper en termes de conditions d'accueil, et pas seulement par un indicateur de performance fixant la hausse de la fréquentation à + 5 % par an.

Caisses-contrôle

L'effectif des caissiers-contrôleurs a diminué de quasiment 50 % en cinq ans (2005-2010) : de 40 à **22** agents. Les équipes ont été réduites de 4 à 2 (les encadrements TSC de 4 à 2 aussi).

Le nombre de contractuels recrutés (à temps partiel) pour compenser ces pertes a lui aussi diminué.

Suite aux récents changements d'organisation du travail au secteur vente caisse contrôle (fermeture des portes de contrôle aux 2 extrémités de la barrière climatique, fermeture du kiosque + suppression des relèves, **non validé en CHS ni en CTP**), l'effectif réel fixé à 20 caissiers contrôleurs par jour a été implicitement réduit à 17 agents (sans note d'information ni passage en CT).

Cet effectif théorique n'est régulièrement pas atteint : l'effectif réel peine à atteindre 16 agents et tombe parfois à 10, compte tenu des absences autorisées.

« *Il faut faire avec* » déclare la hiérarchie.

La fermeture des portes latérales de la barrière climatique concentre les visiteurs sur 4 portes – au lieu de 6 – ce qui crée des flux croisés de public très denses, entravés par l'encombrement central de la statue des *Gladiateurs* de Gérôme. La suppression des relèves compromet les pauses et le repas méridien.

Réservation des groupes

Les effectifs ont fondu : **2** postes d'agents titulaires vacants ont donné lieu à publication d'avis à la BIEP au beau milieu de l'été 2011 ! Ils n'ont pas été pourvus et ont depuis disparu des radars. Définitivement ?

Il n'est pas rare que 3 agents seulement soient présents sur les 7 postes de travail. Les lignes téléphoniques saturées basculent sur les comptoirs d'information...

Service culturel et de l'auditorium

Les **2** postes de régisseurs de l'auditorium sont toujours manquants, depuis plusieurs années... L'auditorium fonctionne donc avec davantage d'intermittents du spectacle soumis à une grande flexibilité. Un exemple magistral d'une gestion des ressources humaines modèle RGPP qui pourvoit des besoins permanents remplis par des emplois permanents (jusqu'en 2009) par l'ultra-précarité de l'intermittence.

Peu d'intervenants, et à faibles quotités horaires, assurent des missions jadis remplies par davantage d'agents, à temps plein.

Conservation

2 avis de vacance de postes ont été récemment publiés pour remplacer des départs (dont l'un remonte à plus d'un an) de **chargés d'études documentaires** (photographie et architecture).

Depuis l'automne 2011, **7** conservateurs du patrimoine ont quitté l'établissement. Seuls 2 avis de vacance sont parus à la BIEP (1 peinture et 1 sculpture).

La **CGT** observe qu'un avis de vacance de poste de conservateur a été publié en février 2012 à la BIEP (CSVT, 48635). Simultanément, il est publié sur le site web du musée d'Orsay, en corps : « *contractuel(le)* ».

La mission principale ? : « *assurer la mise en œuvre des projets d'expositions les plus complexes et les plus importants en taille et en fréquentation prévisionnelle* ».

Qui contacter pour obtenir des renseignements ? ... Personne.

« Personne à contacter : »

La Direction juge que dans le corps des conservateurs du Patrimoine, il y en a beaucoup de mauvais, et elle se félicite de pouvoir recruter sur contrat de jeunes historiens d'art talentueux, susceptibles d'apporter du sang neuf propice au rayonnement international de l'établissement. Elle déplore que la CGT considère que les conservateurs titulaires sont les meilleurs.

Ce parti pris anti-fonctionnaires de la Direction (soutenu par deux fonctionnaires) vaut pour les conservateurs comme pour tous les autres corps de titulaires.

La **CGT** conteste le recrutement discrétionnaire de contractuels sur des postes statutaires de titulaires de la Fonction publique, au surplus sur des missions considérées « cœur de métier ». La Direction laisse ainsi disparaître des postes de titulaires, contribue à diminuer de fait le plafond d'emploi du MCC et consomme la masse salariale du M'OO, au détriment de besoins occasionnels ou de besoins permanents pour lesquels il n'existe pas de corps de titulaires.

En 2012, les **commissaires d'exposition invités** seront rémunérés à l'acte « *au cas par cas en fonction de la complexité* ». Jusqu'à présent, certains l'étaient parfois sur des contrats de besoins permanents à temps incomplet (106 heures) ou des vacances saisonnières ! Dire que la Direction prétend que les crédits d'emploi sont dévorés et engloutis par la **surveillance en salles** « *à la demande des syndicats* » !

Dans les critères comportementaux subjectifs et arbitraires de « **savoir-être** », ce poste de responsable d'expositions comporte une formulation inédite, digne d'une athlète olympique : « *disponibilité physique et mentale.* »

Ce critère est une **discrimination** caractérisée : mères (ou pères) de famille s'abstenir !

Pour la catégorie C, le savoir-être inédit 2012 dans les AVP du M'OO, c'est : « *respect de la hiérarchie administrative ; politesse* » (48268).

« La **CGT** conteste la prolifération dans les fiches de postes de critères comportementaux : « *sens de l'anticipation, discrétion...* » flous, opaques, **discriminatoires**. » (compte rendu du CTP du 7 avril 2011).

Pour une **création de poste** de chargé d'études documentaires (CHED, 47895), le **profil** recherché est ciselé : « *master 2 professionnel Sciences Humaines et Sociales...* » C'est un agent contractuel d'établissement qui a été recruté.

Ressources humaines

6 emplois étaient vacants ces derniers mois : 5 ont été pourvus (2 en interne).

Ces deux dernières années, **11** agents (2 contractuels et 9 titulaires) dont la plupart avaient plus de six ans d'ancienneté ont quitté ce département qui compte 16 agents au total.

Département administratif et financier

6 départs en 2011, qui ne seront pas tous remplacés. Afin de contribuer à l'effort de réduction des effectifs, 1 poste est définitivement supprimé.

Département exploitation-sécurité

2 postes vacants ne sont pas remplacés : responsable des courants forts, et secrétaire / assistant budgétaire.

1 poste vacant depuis un an de chef de centrale a fini par être remplacé.

Ce diagnostic de la situation de l'emploi dans les services n'est pas exhaustif. Nous avons pointé les secteurs où les **déficits de personnels** sont les plus criants. D'autres secteurs (ateliers...) ont souvent été évoqués dans nos précédents communiqués et comptes rendus d'instances. Si nous avons oublié d'autres points noirs, nous prions les personnels de nous en excuser et les invitons à venir nous signaler leurs difficultés.

Critères de répartition du régime indemnitaire (primes)

Réglementairement, le comité technique doit débattre des « *grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition* » (art. 34-5).

C'est pourquoi les représentants du personnel ont demandé unanimement l'inscription de ce point à l'ordre du jour. Mais la Direction ne l'a pas inscrit, n'a versé aucune information au dossier et ne souhaite pas en discuter.

CTP du 4 novembre 2010 : « *[L'administrateur général] rappelle que le Président décide de l'inscription des points à l'ordre du jour, mais que les organisations syndicales peuvent à la majorité forcer l'inscription du point. Il incite les représentants du personnel à lire ou relire le règlement du CTP.* »

Volonté tenace d'**opacité** sur les critères d'attribution et de répartition du régime indemnitaire (primes) selon les services ?

A titre d'exemple : pourquoi les **contractuels** d'État récemment **transférés** du titre II (MCC) sur le titre III (M'OO) bénéficie-t-il d'une part variable différente - globalement plus favorable dans ses principes - que les « anciens » contractuels d'établissement ?

Alors que l'argument principal de la Direction en faveur du transfert était l'homogénéisation de la gestion des contractuels ?

Modifications des critères de participation aux soirées privées, jours fériés et heures supplémentaires

L'administration propose de **restreindre** la participation aux jours fériés et mécénats aux agents les plus « impliqués », qui seront ainsi « **récompensés** » de leur assiduité, c'est-à-dire de leur « présence effective » en poste.

Cela signifie, même si ce n'est pas écrit, que les **absences autorisées** et justifiées (maladie, activité syndicale) sont considérées comme des absences effectives, indicateurs d'une faible implication d'agents qui seront donc **pénalisés financièrement**.

C'est d'ailleurs ce qu'a dit l'encadrement du DAS aux agents ASM, et aussi, du bout des lèvres, à leurs représentants.

Trop d'agents abusent, estime la hiérarchie.

Dès 2010, l'administrateur général pointait du doigt en CHS ces agents de surveillance qui sont malades la semaine et en pleine forme les dimanches travaillés.

La **CGT** a fait des propositions. L'administration préfère des sanctions.

La **CGT** estime que cette mesure contribue à installer un **climat malsain** au sein des équipes, à monter les uns contre les autres, à encourager la rivalité et le dénigrement entre collègues, à porter des jugements au-delà du cadre professionnel, à amalgamer arrêts maladie supposés abusifs et décharges syndicales supposées abusives. Bref, à jeter le discrédit sur le travail des agents et à fausser le débat.

L'administration attise les tensions au lieu de les apaiser, souffle sur les braises de la **détérioration des collectifs de travail et des solidarités**, fait supporter par les agents eux-mêmes les conséquences sociales des frictions et des discordes générées par le sous-effectif et la politique orchestrée de destruction continue d'emplois publics et de réorganisations.

La tactique consiste à diviser les agents, désigner deux catégories (les sérieux et les tire-au-flanc), laisser la zizanie prendre racine et les querelles bouillir, en se dédouanant de toute responsabilité dans la dégradation globale des conditions de travail.

Le malaise s'incruste, à la **surveillance** comme aux **vestiaires**, à **l'accueil**, à la **vente** et d'autres secteurs... (voir ci-dessus le point Effectifs page 4)

Un syndicat ne peut cautionner ce type de mesures globales aux effets pervers et contre-productifs (comme le présentéisme). S'il existe des abus à la marge sur les absences, l'encadrement doit y remédier de façon ciblée par les moyens appropriés (entretien de retour, recadrage, évaluation professionnelle...) et non par des **mesures infantilisantes** générales : récompense / punition !

L'encadrement a d'autres leviers pour valoriser les agents impliqués et assidus.

Travailler plus pour gagner plus parce que le pouvoir d'achat flanche, enchaîner planning régulier + jours fériés + soirées mécénat + dépassements d'horaires, on

peut comprendre que cela ait des répercussions sur la santé, surtout pour des agents dont l'âge moyen frise la cinquantaine.

La hiérarchie ne déconsidère-t-elle pas les agents de surveillance quand elle les incrimine – eux seuls - de courir avec avidité après les suppléments de revenus ? Ignore-t-elle que les salaires de la catégorie C dépassent de peu le SMIC et qu'il faut loger loin de Paris sa famille, s'accommoder des aléas de transports en commun franciliens saturés ?

La **CGT** a souvent fait observer en CHS que la majorité des accidents de service et des accidents de trajet concerne les agents de surveillance, et réclame en vain depuis longtemps une étude des causes de l'absentéisme – étude inscrite au tableau de suivi mais laissée sans suite - en vue d'élaborer un **plan de prévention qualitatif** associant l'encadrement et le CHSCT, basé sur la revalorisation des missions, la reconnaissance des qualifications et du professionnalisme, le renforcement des compétences, la formation, l'amélioration de l'environnement de travail.

La **CGT** a souligné maintes fois les risques de désengagement et de démotivation des agents suscités par :

- les **salaires gelés**,
- les **carrières à petite vitesse** ou carrément au point mort avec de faibles ratios de promotions, une administration du M'OO souvent absente des CAP de promotion,
- les **refus de congés et de formation** formulés « *pour nécessité de service : sous-effectif* » en amont oralement par l'encadrement (voir ci-dessous le Bilan de formation page 17),
- l'affirmation par la ligne hiérarchique que « *les évaluations ne servent à rien* »,
- des **salles de repos** inconfortables et peu adaptées, etc.

Seconde mesure proposée par l'administration : les **absences injustifiées** seront comptabilisées par l'encadrement (N+1 ?) dans un système de « *malus* » progressifs sur les volontariats de l'année suivante (n + 1).

Là aussi, double peine financière puisque l'absence injustifiée donne déjà lieu réglementairement à retrait sur salaire au prorata (1/30^e).

La **CGT** désapprouve une mesure complexe à gérer qui ne concerne, selon les chiffres de l'administration, que 1 % des absences.

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO). Les projets de modifications ne sont pas adoptés.

Accueil-surveillance : planning des accès

L'administration souhaite augmenter l'amplitude d'ouverture des réserves, en raison du rythme plus intense d'expositions et de prêts, sans recourir à des dépassements sur volontariat. Elle propose donc d'harmoniser les horaires de travail des réserves et

de Montherlant (semaine administrative) en alignant ceux des réserves sur ceux de Montherlant. Ceci ouvre droit à 2 jours RTT supplémentaires pour les agents des réserves.

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Organigramme général de l'EPMOO

La Direction a inscrit au dernier moment un projet de modification de l'organigramme général de l'établissement public, dont elle n'a pas dit un mot à la réunion de préparation de l'ordre du jour avec les représentants du personnel.

Doit-on en déduire que ce nouvel organigramme a été conçu et réalisé dans la fièvre de l'urgence entre le 9 et le 15 mars ? Ou sorti du chapeau le plus tard possible par goût du secret ?

Faute d'information et de concertation préalable, les représentants du personnel unanimes se prononcent pour le report du point au prochain comité technique du 14 juin. En effet, le nouvel organigramme général est indissociable du **projet scientifique et culturel** dont il est l'expression organisationnelle. Or, la Direction refuse de communiquer ce texte, qui « *n'est pas de la compétence du comité technique.* » C'est mettre la charrue avant les bœufs.

Mais la Direction tient à **passer en force** et refuse le report de ce point - report qu'elle a simultanément imposé sur des points demandés dans les délais à l'unanimité par les représentants du personnel !

Le projet de **modification** de l'organigramme général consiste principalement :

- à dissocier l'entité actuelle :



à laquelle n'étaient pas reliés la conservation, les expositions, le service culturel et l'auditorium, le mécénat, les éditions, la communication, le musée de l'**Orangerie** et le musée Hébert

- à proposer une nouvelle entité :



à laquelle tous les services et départements sans exception des musées d'Orsay, de l'**Orangerie** et Hébert seraient rattachés.

Les représentants n'ont cessé d'alerter en comité hygiène sécurité et depuis 2009 sur la confusion et les risques psycho-sociaux produits par la politique de réorganisations incessantes :

- **7 modifications d'organigramme en 3 ans**, qualifiés de « *cosmétiques* » par la Direction. Ces changements perpétuels sont le signe d'une instabilité fonctionnelle. Ils trahissent un défaut d'orientation claire et cohérente.

Cette énième mouture de l'organigramme n'est pas de nature à dissiper un malaise largement ressenti.

Le climat de travail au M'OO engendre à la fois de la démobilisation et des stress chroniques pouvant conduire à des dépressions sévères ou parfois même à des actes désespérés qui symbolisent les dysfonctionnements d'une administration souffrant des réformes comptables et structurelles dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), et d'une culture managériale qui valorise peu les compétences des personnels, tient peu compte de l'expérience des équipes de terrain et de leurs conditions de travail (densification des bureaux, environnement de travail posté dégradé, absence de véritable salle de repos au -2).

- réductions continues d'effectifs et fonctionnement imposé « en mode dégradé » !
- cohésion brouillée de la ligne hiérarchique
- **discrédit** de la hiérarchie intermédiaire
- **dévalorisation** et **déstabilisation** d'agents comme mode de relations hiérarchiques
- **déficit** d'anticipation et de communication, décisions prises sans explications
- réunions de service à géométrie variable de participants conviés, sans ordre du jour ni compte rendus
- personnels **déligitimés** dans leurs responsabilités et marge d'initiative
- des personnels surchargés de tâches ; d'autres privés de leurs attributions
- application de mesures prises « d'en haut » sans information préalable, parfois rectifiées successivement point par point par des injonctions, une fois constatée leur inefficience
- perte du sens du travail et des missions

sont des tendances lourdes.

Il semble régner une petite tendance paranoïaque à l'égard des personnels. En 2009, on a eu des caméras de vidéosurveillance dans tous les couloirs des bureaux, soi-disant pour « protéger les personnels ». De quels risques majeurs justifiant un tel dispositif ? La **CGT** a protesté et s'est vue qualifiée... de paranoïaque.

Au lieu de rénover une salle polyvalente de repos / repas au – 2 indigne, pour offrir une **véritable salle de repos** comme demandé par les syndicats en CHS et accepté comme une priorité urgente, mais jamais inscrite au tableau prévisionnel des travaux ; au lieu de rénover les **vestiaires** vétustes, les caisses inadaptées en ergonomie et sécurisation, les comptoirs d'information dégradés, la Direction a jugé plus important de poser partout dans les étages des caméras pour surveiller les allées et venues des personnels des bureaux, pour un coût d'installation, d'exploitation et de maintenance exorbitant.

Sans parler du dialogue social qui tourne au fiasco, basé sur la politique de la chaise vide des décideurs, du silence persistant, des annonces sans suite. C'est très difficile de communiquer avec la Direction. On leur envoie des lettres, et ils ne répondent même pas.

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Déterminée à valider son nouvel organigramme général, la Direction a fixé la reconvoction sur ce point du comité technique au vendredi 20 avril... au beau milieu des vacances scolaires ! Du jamais vu !

La Direction estime que 3 comités techniques réguliers, c'est trop, mais quand il s'agit des projets qui lui tiennent le plus à cœur, elle n'hésite pas à convoquer des comités techniques supplémentaires en période de congés familiaux. Vos représentants ont unanimement refusé cette invitation.

Bureaux fantômes

Dans plusieurs services, on passe devant des bureaux où le cartel près de la porte est vide, blanc (d'effaceur liquide parfois). Sont-ils vides ? Non, ils sont occupés par des personnels d'un autre service, voire d'un autre site de l'EPMO. Parfois un nom est griffonné sur un post-it.

D'autres bureaux portent toujours le nom de leur occupant. Pourtant, ils sont vides depuis des mois, car leurs locataires ne sont plus dans les murs depuis belle lurette.

Organigramme fantôme

En 2011, plusieurs chefs de service ont soudainement quitté leurs fonctions et leur bureau, sans que leurs équipes en soient informées par une note de service.

Des agents en interne se sont vus confier un intérim durable, sans davantage de note d'information aux équipes de ces services.

Pour connaître l'organigramme réel, un seul moyen : les bruits de couloir.

Organigramme du service culturel et de l'auditorium

L'organigramme définitif, issu des débats du CTP du 29 septembre 2011, est soumis pour avis.

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Organigramme département publics vente

Un projet de nouvel organigramme est proposé, augmenté de 3 à 4 secteurs. Un nouveau secteur est créé : « *administration des ventes + régie des recettes* » par scission de l'actuel secteur « *vente* ».

Les missions d'accueil et information sont scindées et dissociées :

- un petit secteur « *information-qualité* » est créé (2 agents)
- un très gros secteur regroupe des missions très différentes : « *réservation-vente-accueil* » (69 agents, soit 80 % des effectifs du département)

Compte tenu des incidences sur les missions et les conditions de travail, les représentants du personnel unanimes se sont prononcés pour un examen préalable

par le prochain CHSCT (comité hygiène-sécurité et conditions de travail) en vertu des articles 5 et 14 du règlement intérieur du CT.
Avis fermement rejeté par la Direction.

Avis : défavorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Déterminée à valider son nouvel organigramme du département, la Direction a fixé la reconvoction sur ce point du comité technique au vendredi 20 avril... au beau milieu des vacances scolaires !

Vos représentants ont unanimement refusé cette invitation.

Projet de la billetterie (Delta)

La mise en place effective est prévue pour 2013. En fait, des aspects du projet sont mis en place dès 2012, modules par modules, comme le système de contrôle par lecture optique Digitick.

Le projet de vente en ligne, complexe, dont le pilotage est assuré en interne, mais dont le développement et la mise en œuvre sont externalisées, consiste en une information unifiée et centralisée de la billetterie en partie dématérialisée, du contrôle, de la gestion des adhésions, des réservations. Delta vise aussi à optimiser la relation client, le marketing opérationnel.

Le **programme fonctionnel** détaillé, lui aussi sous-traité vu sa complexité, est versé au dossier.

Tout comme pour le sous-effectif dans les services, il est prévu pour Delta un « *mode dégradé* » (en cas de coupure réseau ou d'incident sur les serveurs informatiques).

Musée de l'Orangerie : modification du règlement de visite

Il s'agit d'intégrer l'interdiction totale de photographier dans les salles des Nymphéas dans le règlement de visite. L'administration a plusieurs fois annoncé que le règlement de visite du musée de l'Orangerie devait être intégralement retravaillé d'ici la fin de l'année 2012.

La direction a effectué un test de cette interdiction du 1^{er} novembre 2011 au 31 janvier (depuis, la mesure-test continue de filer).

Durant cette période, un questionnaire a été proposé aux 58 agents du DASS (département accueil surveillance sûreté). 11 agents l'ont renseigné, et 9 se sont prononcés « *pour ou plutôt pour* » l'interdiction de photographier.

Un questionnaire a également été diffusé aux visiteurs. Sur environ 120 000 visiteurs, 45 ont renseigné le questionnaire : 30 se sont prononcés « *pour ou plutôt pour* » l'interdiction de photographier.

La **CGT** observe que les conclusions à tirer de ces questionnaires restent symboliques. La Direction explique le très faible taux de réponse des visiteurs par le fait que ceux-ci viennent voir des œuvres mais n'ont aucune envie de remplir des questionnaires.

Si tel est le cas, c'est dommageable, car le contrat de performance de l'établissement contient un critère de taux de satisfaction du public et un observatoire des publics a été tout spécialement mis en place pour cela.

La Direction invite les agents à appliquer la mesure d'interdiction totale de photographier avec souplesse et tolérance.

Avis : abstention (CGT) - favorable (CFDT, SUD, FO)

modification des horaires de travail

Le point sur le changement d'horaires et de plannings pour les équipes du DASS Orangerie est retiré de l'ordre du jour. Il sera présenté, après réunions d'un groupe de travail dédié, lors d'un CT exceptionnel fixé au 24 mai.

C'est donc uniquement un changement de planning des personnels du **comptoir d'information** qui a été présenté. Actuellement, trois agents sont concernés par ce changement auquel ils sont favorables.

Avis : favorable unanime (CGT, CFDT, SUD, FO)

Bilan des formations 2011

Le nombre d'agents ayant participé à des stages de formation professionnelle a reculé d'un tiers : c'est un **effondrement** spectaculaire alarmant.

	stagiaires	agents formés	budget
2011	733 (- 28 %)	346 (- 26 %)	230 502,00 €
2010	1018	464	235 723,00 €

% agents formés	cat. C	cat. B	cat. A
2011	49,5 % (- 24,5 %)	62 % (- 24 %)	40,70 % (- 31,3 %)
2010	74 %	86 %	72,00%

Les raisons invoquées de cette forte diminution sont le sous-effectif, et à l'automne les contraintes de la réouverture après travaux.

On observe que le plus fort recul (- 31 %) concerne la catégorie A, c'est-à-dire les **missions scientifiques et administratives** notamment, où le sous-effectif se traduit par une surcharge de travail et de dossiers à traiter, une accumulation de tâches redéployées qui conduisent les agents à renoncer au souhait de se former pour ne

pas laisser en carafe leur plan de charge et être contraints de le rattraper à leur retour de stage.

Les postes non remplacés font que beaucoup d'agents se retrouvent seuls responsables d'un domaine d'activité : s'ils s'absentent (maladie, formation, maternité...), l'activité est suspendue ! (les crédits de vacation sont arbitrés en défaveur des remplacements occasionnels). Dans certains cas, cette suspension peut paralyser le fonctionnement d'un secteur de l'établissement et avoir des répercussions sur les personnels ou les visiteurs. Lourde responsabilité !

Voilà une conséquence concrète et évaluable des réductions d'effectifs sur la santé au travail et les risques professionnels.

Thèmes / participants	2011	2010	chute
gestion de politiques publiques	4	23	- 75 %
techniques juridiques	11	47	- 75 %
métiers de la culture	40	126	- 75 %
hygiène et sécurité	221	325	- 30 %
communication	19	33	- 30 %

Bien que le plus fort recul concerne la catégorie A, le seul thème de stage qui a fortement augmenté (+ 52 %) est le **management** (14 stagiaires en 2010, 29 en 2011).

Cela s'explique par une démarche entreprise par l'administration pour prévenir les risques psycho-sociaux par une meilleure qualité d'encadrement.

En effet, tous les supérieurs hiérarchiques n'ont pas forcément l'expérience professionnelle antérieure dans le domaine de la direction d'un service et le savoir faire spécifique à l'encadrement d'équipe :

- gagner la confiance et l'adhésion d'une équipe
- communiquer sur les priorités stratégiques, maintenir la cohésion
- écouter les subordonnés pour cerner leurs attentes et leurs difficultés
- fixer des objectifs clairs, précis et atteignables en octroyant les moyens de les atteindre
- savoir déléguer, coordonner et motiver

C'est pourquoi des séances de **coaching** (accompagnement personnalisé pour améliorer ses performances) ont été programmées pour certains chefs (10 sur 12 sont des contractuels) dont l'administration estime que l'aptitude à diriger un collectif, la maîtrise des procédures statutaires (par exemple l'évaluation annuelle, les CAP...) exigent d'être consolidée.

Organigramme département exploitation-sécurité

La réorganisation de ce département a pour objectif affiché, comme souvent, de « mieux répartir les missions. » Le département est renommé maintenance-sécurité. Deux secteurs sont réorganisés comme suit :

- le secteur maintenance
- le secteur exploitation sécurité

La **CGT** souligne que 2 postes vacants ne sont pas remplacés : celui de responsable des courants forts, et secrétaire / assistant budgétaire. La charge de travail est répartie sur d'autres agents en poste, de façon formalisée. Voilà ce que signifie « *mieux répartir les missions* ».

La majorité des agents de ce département est plutôt favorable à ce changement.

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD, FO)

Suivi du CTP du 29 septembre 2011

Les représentants du personnel demandent à être tenus informés comme convenu au CTP du 29 septembre 2012 du suivi et de l'accompagnement des agents RQTH : formations proposées et suivies, adaptation au poste de travail.

Approbation du procès verbal du CTP du 29 septembre 2011

Avis : favorable unanime (CFDT, CGT, SUD). FO ne prend pas part au vote car ne siégeait pas à ce CTP.

Questions diverses

La situation économique de la société sous-traitante de la surveillance, sécurité, contrôle vigipirate est problématique. Les salaires des agents sont versés pour moitié par l'employeur, pour moitié par l'assurance.

Les salariés de la société ESPRO (audiophones des groupes) sont en sous-effectif.

Les **3 portiques vigipirate** de la zone marquise sont bruyants.

Du fait de la suppression du supplément expo à 3 € de la grille tarifaire, les visiteurs se sont plaints de devoir acquitter 9 € + 12 € (= 21 € par personne !) s'ils décident, une fois dans les collections permanentes, de visiter l'exposition *Degas et le nu*.

La **CGT** informe que cette invraisemblance tarifaire a été à peu près régularisée pour les billets achetés à l'avance, mais pas pour les billets achetés sur place, ce qui est discriminant.

La Direction répond ignorer cette pratique tarifaire qu'elle juge en effet tout-à-fait anormale, et elle fera le nécessaire au plus vite pour rétablir la possibilité pour un visiteur se ravisant en faveur de l'expo *Degas* de n'acquitter que 3 € en sus des 9 €.

Le Président a adressé un courrier dissuasif à tous les personnels (qui cette fois-ci ne commence pas par « *chers amis* ») au sujet des **heures mensuelles d'information syndicale**, actuellement réduites déjà de fait à 45 minutes. Pour la Direction, c'est encore trop !

Pour la **CGT**, une **concertation** avec les organisations syndicales s'imposait au préalable. L'administration fait silence sur cette question. La CGT aurait apprécié que le Président soit encore présent pour s'exprimer sur sa conception du droit syndical et ses modalités d'application dans l'établissement.

Bulletin d'adhésion à la CGT

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : E-mail :

A retourner à : **CGT-M'O**, 62, rue de Lille, 75343 PARIS cedex 07

ou : **CGT-Orangerie**, Jardin des Tuileries, 75001 PARIS